Wissen ist Macht – wie Unternehmen ticken

Organisationsintelligentes Verhalten:

Machtspiele durchschauen informelle Informationen nutzen

Workshop WIB Kongress

Rottweil 2016

Referentin:

Maria Hof-Glatz

Dipl.-Psych./ Mediatorin

Organisationsintelligenz:

- **Ist die Fähigkeit zum Erkennen von Zusammenhängen und zum Finden optimaler Strategien und Lösungen**
- Kenntnis der hierarchischen Kultur und ihrer offiziellen und inoffiziellen Regeln
- **Strukturen erkennen: offizielle –inoffizielle**
- **Position - Rolle - Status: offiziell - inoffiziell**
- Umgang mit Macht und Status

Gerhard Schwarz: Hierarchie- die heilige Ordnung der Männer

- Autokratisch
- Fehlende Transparenz
- Unausgesprochene Regeln
- Verunsicherung → Machterhalt
- Bündische Vernetzung –Seilschaften

Schwache Persönlichkeiten haben starken „Hierarchiebedarf“

Einhalten der unausgesprochenen Regeln

Distanzkultur

Anerkennungsbedürftig

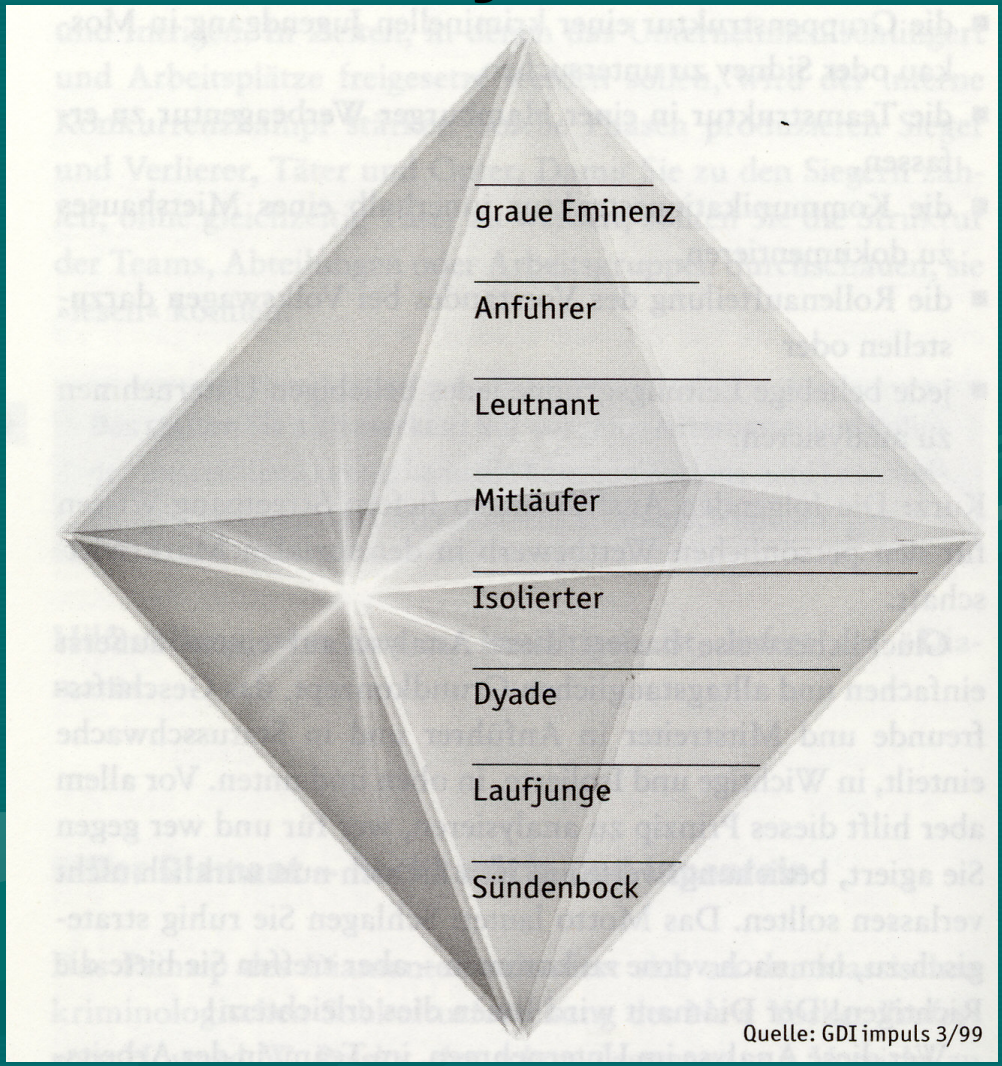
Kritikempfindlich

Wen kennen Sie?

Macht	Viel Macht Kein Vertrauen	Viel Macht Großes Vertrauen
	Wenig von beidem	Großes Vertrauen Wenig Macht

Vertrauen

Diamantenanalyse



Quelle: GDI impuls 3/99

Rollenanalyse

- **Graue Eminenz:**

  Macht im Hintergrund, z.B. Senior Chef, sporadisch anwesend, prägt Unternehmenskultur, einflussreich
- **Anführer:**

  Klügster, Stärkster, Machtvollster, privilegiert, bewundert, lächelnder Sieger, positiv
- **Leutnants:**

  rechte Hand, starker Arm des Anführers, Unterstützer, blinde Loyalität, führungsloyal, vermeidet kritisches Feed-back, **spekuliert auf Nachfolge**, gibt Chef support, auch bei irrationalen Thesen (Loyalitätstests)

Rollenanalyse

Mitläufer:

Zahlenmässig größte Gruppe, genießen Schutz der Mächtigen und machen, was von ihnen erwartet wird, scheuen Verantwortung und wollen nicht in die Kritik geraten, Interesse an Gerüchten und Vorurteilsbereit, „Engagement in der Bedeutungslosigkeit“, inoffizielle Meetings in Pausen o. ä., machtflexibel, arbeitskorrekt

Isolierte:

Auffällige Personen, haben kaum Privilegien, werden ausgehalten. Erhalten Redezeit, niemand hört zu, wenn keine Zurücknahme, dann Abwürgen. Teil des Gehaltes ist „Schmerzensgeld“.

Rollen

- **Dyaden (Doppelpack):**
  statusniedrige Kollegen stützen sich gegenseitig, gegenseitiges Wohlwollen basiert auf Sympathie, bedeutungslos, was Ideen anbelangt

- **Laufjunge/ -mädchen:**
  durchsetzungsschwach und statusniedrig, vorauseilender Gehorsam, organisieren hoch motiviert Events, fürsorglich, selbstlos, erwarten Lob, Selbstgebackenes, machtstrategisch katastrophal, ihr Verhalten gilt als Schwäche und Geste der Unterwürfigkeit (they take kindness for weakness)!
  Servicetussis und Butlertypen wird keine Verantwortung übertragen. **Für Frauen sehr gefährlich!**

Rollen

Sündenbock:

signalisiert Klarheit, stabilisiert Gruppe, ist Zuschreibungen ausgesetzt, vor allem negativen, mobbing- bossing gefährdet

Definition Status:

Stand, Stellung, gesellschaftlicher Rang
Status als überdauernder , anhaltender Zustand eines Menschen

Status als Zustand

Theaterarbeit
definiert Status situations- und prozessorientiert →
was jemand tut statt was jemand ist

Status in der Rolle

STATUS statt TUSSI

Organisatorischer Status → Position

Sozialer Status → Ansehen in einer Gruppe

Persönlicher Status → SWG → **Bedürftigkeit?**

TS

Hochstatus

Zwei Statuspositionen im außen

Tiefstatus

Status wird wahrgenommen

Optische Selbstpräsentation

Körperhaltung

Sprache und Kommunikation

Territorium und Raum

☛ Ansehen statt Aufsehen

Erfolgsregeln

Organisationsintelligenz

- Inoffizielle Strukturen und Regeln kennen
- Strategisches Verhalten
- Indirektes und direktes Verhalten verstehen
- Seilschaften und Netzwerke

Wer fremde Sprachen nicht kennt, weiß
Nichts von der eigenen. J.W.Goethe